



Employeur et président association - prêt de main d'oeuvre?

Par **Teiva**, le **05/12/2018** à **18:50**

Bonjour,

Je viens de lire et relire mon contrat de travail.

Je suis salarié et cadre dans la grande distribution.

Mon employeur est donc le directeur d'un hypermarché.

Je suis responsable du service sécurité.

L'hypermarché se situe dans un établissement regroupant plusieurs commerces.

Il est donc locataire comme les autres des locaux loués et gérés par une SCI.

Questions:

- 1) La SCI est responsable de tous les locaux et des annexes comme les parkings et autres appareillages (ascenseurs, escaliers, poubelles, etc.) Est-ce qu'un cadre de l'hypermarché peut recevoir une délégation de cette SCI pour effectuer ses tâches?
 - 2) Il a été créé une association loi 1901 des "utilisateurs du centre commercial". Le directeur de l'hypermarché, mon employeur, a été élu président de cette association. Peut-il à ce titre me demander de surveiller et d'intervenir sur tout incident sur le parking par exemple?
 - 3) Il faut savoir aussi que l'hypermarché pour qui je travaille et la SCI appartient à un même groupe. N'y-a-t-il mélange des genres et aussi ce que appelle: délit de marchandage, travail illégale, prêt de main d'oeuvre?
 - 4) Pour ce temps travaillé au profit de la SCI et/ou de l'association, aucune note de frais facturée en retour par l'hypermarché, avec qui j'ai signé mon contrat de travail. Que faire? Le signaler à mon employeur? Et lui proposer une négociation allant dans le bon sens: augmentation de salaire, peu probable que cela aboutisse, ou refonte de mon contrat, en profitant pour lui demander plus de liberté au niveau de mon planning hebdomadaire? C'est un peu long comme sujet, mais ce dernier m'interpelle.
- Merci d'avance.

Par **morobar**, le **05/12/2018 à 19:01**

Bonjour,

[citation]Mon employeur est donc le directeur d'un hypermarché[/citation]

Non

Votre employeur est la société à qui appartient l'hypermarché, représenté localement par un ou plusieurs directeurs.

[citation]Est-ce qu'un cadre de l'hypermarché peut recevoir une délégation de cette SCI pour effectuer ses tâches? [/citation]

Si l'employeur de ce cadre n'y voit pas d'inconvénient pourquoi pas.

[citation] Peut-il à ce titre me demander de surveiller et d'intervenir sur tout incident sur le parking par exemple? [/citation]

Oui si cela correspond à vos compétences.

[citation] aucun frais ne sont refacturés par l'hypermarché avec qui j'ai signé mon contrat de travail. Que faire?[/citation]

Vous n'en savez rien, sur la compensation, sa forme, sa nature et/ou son montant.

[citation] Et lui proposer une négociation allant dans le bon sens: augmentation ou refonte de mon contrat[/citation]

En voila une belle tentative d'extorsion vouée à l'échec et qui va conduire directement au licenciement.

Je suis un vieil habitué des grands groupes, cela se passe comme dans la marine, un mutin reste un mutin et on s'en débarrasse au plus vite, qu'il ait tort ou raison est sans importance.

Par **Teiva**, le **05/12/2018 à 19:08**

Cela ne s'apparente pas à du "prêt de main d'oeuvre"?

Par **Teiva**, le **05/12/2018 à 19:11**

Mon contrat est signé avec l'hypermarché et non avec la SCI, l'association ou les autres commerces. Ca vous l'avez compris.

De fait, je trouve légitime une refonte de mon contrat.

Par **Teiva**, le **05/12/2018 à 19:15**

En fait, ça ne dérange pas que mes compétences soient utilisées pour les besoins d'autres entités, en plus de ceux de l'hypermarché, mon employeur? Vous direz que j'aurai dû réagir avant la signature du contrat, or tout n'est pas apparent dès le début. Bref, encore fais avoir: primes d'usage supprimées sans information personnelle, astreinte non spécifiée ni rémunérée... On me dira que c'est compris dans mon salaire, qui est plus élevé que la grille

salariale de la convention du commerce. Merci.

Par **morobar**, le **05/12/2018 à 19:16**

Pour seulement envisager cet aspect il faudrait que vous subissiez un préjudice.
En outre la SCI propriétaire des locaux et votre employeur font partie de la même structure juridique., et sont liés au niveau de leur capital.
Vous allez au casse-pipe si vous escomptez faire acte d'insubordination ou extorsion, menaces, sous-entendus... vis à vis de la personne de votre directeur.
Ce n'est pas ainsi qu'on se rend indispensable dans une structure d'encadrement.

Par **morobar**, le **05/12/2018 à 19:20**

Entre mon dernier message et celui auquel je répondais, vous avez exposé 2 autres messages.
[citation] encore fais avoir: primes d'usage supprimées sans information personnelle, astreinte non spécifiée ni rémunérée... On me dira que c'est compris dans mon salaire, qui est plus élevé que la grille salariale de la convention du commerce. Merci.[/citation]
Cela n'a strictement aucun lien avec les griefs que vous avez relatés avant:
* suppression de prime
* astreinte non contractuelle et non rémunérée.
[citation]De fait, je trouve légitime une refonte de mon contrat.[/citation]
Pourquoi donc ?
Votre activité, comme vous l'avez décrite ici, correspond bien à vos fonctions et je suppose que vous êtes payé à temps complet.

Par **Teiva**, le **05/12/2018 à 19:35**

Le simple fait que je travaille et intervient aussi pour d'autres commerces de la galerie marchande gérée par une SCI.
Mon employeur sur le papier est l'hypermarché, non?
Je ne suis pas avare en travail, bien au contraire. Je souhaite juste que cela soit écrit noir sur blanc, et de fait reconnu.
Hors de question d'intervenir sur les ordres de la gérante de la SCI qui plus est.
Les 2 autres messages sont pour vous montrer que l'employeur peut exagéré. Merci.

Par **morobar**, le **06/12/2018 à 07:50**

[citation]Je souhaite juste que cela soit écrit noir sur blanc, et de fait reconnu. [/citation]
C'est écrit noir sur blanc.
Le contrat de travail ,que vous avez signé implique votre accord sur la création d'un lien de subordination.

Vous ne pouvez donc que respecter les ordres de votre hiérarchie sauf s'ils sont contraires à l'ordre public (ordres qui engagent votre propre responsabilité pénale).

[citation]Le simple fait que je travaille et intervient aussi pour d'autres commerces de la galerie marchande gérée par une SCI. /citation]

Les controverses sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Je ne sais pas ce que vous cherchez, mais je sais ce que vous allez trouver.

Un mauvais exemple de votre position: vous estimez que l'implantation d'un feu dans un carrefour n'est pas à votre gout.

Dès lors vous pensez que vous n'avez pas à respecter ses mouvements.Ce n'est hélas pas le cas.

Par **Teiva**, le **06/12/2018 à 18:50**

Bonjour,

Je comprends bien votre position or vos arguments ne sont pas celles d'un salarié mais plutôt d'un employeur apparenté.

Mon employeur, comme vous le dites, est l'hypermarché représenté par le directeur de ce dernier.

Cette personne n'est en aucun cas le directeur de la galerie marchande, aux dernières nouvelles, et si c'était le cas, pourquoi lui et pas un autre commerçant de la galerie?

Il est président de l'association des utilisateurs de la galerie pour X années. Il n'est pas plus le gérant de la SCI qui gère les murs, l'établissement et les autres annexes. Par contre, il agit tout comme. Il existe une personne qui est en charge de cela, et elle, travaille sous les ordres du propriétaire de la SCI.

Ce dernier est aussi l'actionnaire principale de l'hypermarché.

Allez, merci pour vos commentaires et bonne soirée.

Par **morobar**, le **07/12/2018 à 08:16**

Ce que vous ne comprenez pas, c'est le lien de subordination qui existe, votre employeur ne vous contraint pas à agir de façon illégale pénalement, ce que vous pourriez refuser.

Si votre employeur lèse sa société, c'est à celle-ci de faire le ménage et non vous.

Mon expérience de cadre ayant appartenu à des grands groupes de taille mondiale, me permet de vous conseiller de ne pas vous embarquer dans un système de délation vis à vis de votre direction générale, pas plus que dans des revendications en contrepartie de votre "silence".

Maintenant vous faites ce que vous voudrez, mais vous partez directement à l'abattoir et sans indemnités.